

УДК 331.5.07

Турсукова Инна Ивановна,
старший преподаватель, dream_27@rambler.ru,
Филиал Южно-Уральского Государственного Университета, г. Златоусте
**ЗАЕМНЫЙ ТРУД: ВОЗМОЖНОСТИ И РИСКИ
РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКА**

Аннотация: В статье рассматриваются возможности, открывающиеся перед работодателем в случае делегирования отдельных функций заемным специалистам, а также потенциальные риски, сопутствующие внедрению заемного труда на предприятии. Акцентируется внимание на положительных и отрицательных моментах нестандартных трудовых отношениях с позиции соискателя рабочего места.

Ключевые слова: заемный труд, работодатель, работник, возможности, риски.

Tursukova Inna Ivanovna

LOAN WORK: OPPORTUNITIES AND RISKS OF EMPLOYERS AND EMPLOYEES

Abstract: The article examines the possibilities to delegate certain of specialists and some possible risks for introduction of loan work. The attention is focused on positive and negative aspects in irregular relations in employment the contracts from some positions of job seekers.

Keywords: loan work, employer, employees, opportunities, risks.

В меняющихся социально-экономических условиях происходят серьезные изменения в организации бизнеса. Появляются новые технологии и формы организации труда, формируются нестандартные, гибкие формы занятости (к которым, в частности, относятся различные формы заемного труда - аутсорсинг, аутстаффинг, лизинга персонала).

Стратегия гибкости во взаимоотношениях между субъектами рынка труда подразумевает наличие постоянных «стержневых» и переменных периферийных групп персонала, которым делегируется выполнение части непрофильных функций предприятия с целью его концентрации на основном виде деятельности [1, 93].

Однако ни богатые технологические возможности поставщиков услуг, ни высокая квалификация их персонала, ни положительные примеры подобных действий с другими предприятиями не могут служить гарантом целесообразности такого шага. В связи с этим возникает потребность в научно обоснованных рекомендациях, позволяющих принимать целесообразные управленческие решения как работодателю, так и соискателю рабочего места.

Построение методических рекомендаций для оценки эффективности заемного труда осуществимо лишь в случае четкого представления возможностей, которые открываются перед работодателем при делегировании отдельных функций заемным специалистам, а также вероятных рисков, сопутствующих данному управленческому решению. Равно как четкое представление положительных и отрицательных моментов нестандартного трудового договора позволит и работнику, в свою очередь, не ошибиться, принимая решение о характере трудоустройства.

Представляется целесообразным выделить следующие возможности работодателя в случае привлечения заемных специалистов:

1. Оптимизация затрат на персонал. Нестандартные трудовые отношения между работодателем и соискателем рабочего места не предусматривают различные социальные выплаты (единовременные премии и поощрения; расходы на питание, топливо и другие натуральные выдачи; расходы на профессиональное обучение и т.д.). Соответственно для работодателя делегирование отдельных функций заемным специалистам будет благотворно влиять на данную статью затрат, сокращая ее.

2. Ликвидация простоев в работе. Временно отсутствующие работники, например, по причине болезни, нахождения в отпуске приводят к возникновению простоев, относительному росту издержек предприятия при снижении производительности. В этом случае заёмный труд для работодателя может рассматриваться как альтернатива, если речь идёт о срочной, непредвиденной и неопределённой по сроку замене временно отсутствующего работника [4, 16].

3. Повышение качества выпускаемой продукции (работ, услуг). Возможность концентрации на основном производстве в результате передачи вспомогательных функций на сторону, а также заимствование положительного опыта привлекаемых специалистов создает предпосылки для повышения качества выпускаемой на предприятии продукции (работ, услуг).

4. Повышение производительности труда. В случае делегирования функций заемным специалистам положительной динамике этого показателя будут способствовать ликвидация простоев в работе, заимствование новых технологий, передового опыта, а также оптимизация численности персонала, поскольку меньшее количество работников, но с большей интенсивностью, будут выполнять те же объемы работ, что и до оптимизации штатного расписания.

5. Уменьшение налогового бремени. Оптимизация штатной численности персонала за счет внедрения заемного труда на предприятии способствует относительному снижению издержек, улучшению соотношения между объемом производства и уровнем затрат на труд. Это связано с тем, что затраты на заёмных специалистов, фактически занятых на предприятии, не учитываются по статье издержек по труду, а переходят в статью издержек на приобретение услуг (или операционные расходы). В России издержки по данной статье уменьшают размер налогооблагаемой прибыли [4, 18].

Среди потенциальных рисков, с которыми работодатель может столкнуться, внедряя систему заемного труда на предприятии, следует уделить внимание возможности возникновения социальной напряженности внутри трудового коллектива, и, как следствие, текучести кадров. Неравные условия труда, отсутствие социальных благ и гарантий, дифференциация в оплате труда штатных работников и привлекаемых специалистов могут способствовать возникновению социальной напряженности внутри трудового коллектива и, как следствие, увольнениям постоянного персонала.

Рассмотрим возможности и риски соискателя рабочего места в случае заключения им с работодателем нестандартного трудового договора.

1. Возможность получения опыта работы, постоянного рабочего места. В первую очередь это касается студентов и молодых специалистов, заинтересованных во временных подработках. Польза заемного труда очевидна: студент (молодой специалист) получает опыт, заработок, стаж; а предприятие – временного сотрудника на замену отсутствующего штатного, либо помощь в «горячие периоды».

2. Возможность индивидуального графика работы или совмещения с другим видом деятельности. Для некоторых категорий работников заемный труд может быть более предпочтительным, поскольку предполагает меньшую степень отдачи работодателю, а потому – большие возможности для совмещения работы с другой деятельностью (учебой, уходом за нуждающимися и др.) [2, 31].

3. Перекладывание издержек поиска работы, трудовых споров на частное агентство занятости. Кадровые агентства получают заказы на поиск того или иного специалиста от предприятий-заказчиков, которые обеспечивают агентствам прибыль, оплачивая им подбор необходимого специалиста. Для самих соискателей услуги рекрутеров, как правило, бесплатны. Еще одним важным составляющим элементом заемного труда является принятие на себя агентством обычных функций работодателя по отношению к работникам, таких, как выплата заработной платы, социальных взносов, налогов, разрешение трудовых споров и конфликтов [4, 42].

Среди наиболее вероятных рисков работника выделяются следующие:

1. Вероятность более низкого уровня дохода в сравнении со штатным персоналом. Оплата труда подавляющего большинства заемных работников существенно ниже заработной платы штатного персонала, отсутствует индексация ставок оплаты труда заемных работников. Даже если зарплата заемных и постоянных работников сопоставима, то, как правило, это достигается за счет переработок, увеличения нагрузки, а также экономии на соцпакете и льготах привлекаемых специалистов.

2. Вероятность меньшей защищенности трудовых и социальных прав. «Не свои» работники как бы выпадают из поля зрения службы охраны труда предприятия-пользователя, а компания-провайдер вообще не имеет отношения к рабочим местам на предприятиях своих сотрудников. В результате работникам с неустойчивой занятостью не производится доплата за вредность, не предоставляются дополнительные дни к отпуску, как это делается для постоянных работников, не обеспечиваются надлежащие средства защиты в должном объеме, не проводится нормальный инструктаж, часто они не имеют доступа к медпункту предприятия [3, 31].

3. Вероятность недонакопления человеческого капитала в результате нестабильной занятости. Организация-пользователь может в самые короткие сроки избавиться от заемного работника, расторгнув договор с агентством заемного труда. В результате этого заемный работник теряет возможность приобретения дополнительного профессионального опыта, навыков, умений.

Подытоживая выше сказанное, следует отметить, что идентификация возможностей и вероятных рисков работодателя и работника, их отражение в соответствующих показателях, выступающих, в свою очередь, основой расчета интегрального показателя эффективности заемного труда, помогает принять обоснованное решение о целесообразности включения в процессы заемного труда обеим сторонам трудовых отношений.

Библиографический список

1. Кларк Саймон. Российский рынок труда // Экономическая социология. Т.2. № 3, 2001.
2. Кривой Я.В. Правовое регулирование заемного труда / Я.В. Кривой. – Гомель: Е.А. Ковалева, 2007.
3. Ляпин А., Нойнхеффер Г., Шуршукова Л., Бизюков П. Неустойчивая занятость и ее последствия для работников // Центр социально-трудовых прав. Москва, 2007.
4. Смирных Л.И. Заемный труд в России: быть или не быть? / Л.И. Смирных; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». М.: Издательский дом «Высшая школа экономики», 2012.

УДК 331.1

Фатеева Наталья Борисовна,
старший преподаватель,

Уральский государственный аграрный университет, г. Екатеринбург

**СПЕЦИФИКА АДАПТАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ
СУХОЛОЖСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

Аннотация: автор предлагает факторный анализ процесса текучести кадров, как показатель адаптации. Новый подход к факторному анализу текучести кадров обусловлен факторным анализом процесса адаптации.

Ключевые слова: адаптация, фактическая текучесть кадров, потенциальная текучесть кадров, стабильность кадров, коэффициент потенциальной текучести кадров, коэффициент фактической текучести кадров, факторный анализ, системный анализ, мотив.

Fateeva, Natalia

**SPECIFICS OF ADAPTATION OF AGRICULTURAL WORKERS WORK
ENTERPRISES SUKHOLOZHISKY URBAN DISTRICT,
SVERDLOVSK REGION**

Abstract: The author offers a factor analysis of the turnover rate as the rate of adaptation. A new approach to factoring turnover due to the analysis of factorial analysis of the adaptation process.

Keywords: adaptation, the actual turnover potential turnover, the stability, the potential rate of staff turnover, the ratio of the actual turnover, factor analysis, system analysis, motiv.

Актуальность проблемы адаптации и мотивации трудовой деятельности обусловлена выходом России из экономического кризиса. Кафедра управления и права Института экономики, финансов и менеджмента Уральского Государственного аграрного университета провела социологическое исследование по проблеме специфики адаптации и мотивации трудовой